

Яна МАРИЩЕНКО

курсант факультету підготовки
фахівців для підрозділів
стратегічних розслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

К. С. Мігусова

викладач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
старший лейтенант поліції

СУЧАСНИЙ СТАН ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Почнемо з того, що медіацію слід розуміти як гнучку конфіденційну процедуру, в якій нейтральна сторона (медіатор) допомагає конфлікуючим сторонам дійти згоди про врегулювання спору шляхом переговорів.

Професійний медіатор, посередник, виконує низку важливих ролей протягом усього процесу медіації, зокрема, він є менеджером процесу, що забезпечує контроль та конфіденційність, а також створює відчуття прогресу та можливість досягнення позитивного результату. Посередник має бути так званим каталізатором вирішення проблеми, що завдяки своїм особистим якостям та професійним навичкам допомагає сторонам визначити найбільш підходящий для сторін результат.

Процес медіації широко визнаний у світовій практиці як ефективний засіб вирішення трудових спорів. Наприклад, у Канаді медіація є обов'язковою під час вирішення трудових суперечок, аніж вдаватися до будь-яких інших засобів захисту прав трудящих. У той самий час посередництво вперше виникло у виробничих відносинах у Канаді. У Сполучених Штатах через часті конфлікти між профспілками та роботодавцями фундамент для подальшого розвитку інституту посередництва було закладено у трудових відносинах, після чого уряд США запропонував, щоб Міністерство праці виступило як нейтральний медіатор для вирішення спорів [1].

На відміну від багатьох європейських країн, чинне трудове законодавство в Україні не регулює процес медіації як такої. У зв'язку з цим заслуговує на увагу те, що 16 листопада 2021 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про медіацію», згідно з яким медіація (арбітраж) є альтернативним методом добровільного вирішення спору, вирішення конфлікту шляхом переговорів між сторонами конфлікту за допомогою одного або кількох медіаторів (посередників), щоб сторони дійшли спільного рішення щодо врегулювання конфлікту (спору) або усунення збитків, заподіяних конфліктом (спором).

Загалом, погоджуємось із думкою М. Дараганової про те, що запровадження медіації в Україні при вирішенні трудових спорів уникло уваги вчених/юристів останнім часом. Окрім того, відсутність інформації про можливість врегулювання трудових спорів за допомогою процедур медіації частково сприяє затримці запровадження посередницького органу до національної системи трудового права.

Процес медіації сторін трудового договору в Україні поки що виявляється виключно в активній ролі суду на етапі підготовки та, по суті, є спробою уникнути дорогих і не завжди ефективних судових розглядів шляхом укладання мирової угоди.

Як показує практика, лише кілька справ щодо трудових спорів закінчуються схваленням судами мирових угод. Цю ситуацію можна пояснити тим фактом, що учасники, зокрема, у виробничій суперечці, які вирішили розпочати процес, переважно витрачають багато часу на підготовку та участь у процесі, бажаючи отримати рішення, що є обов'язковим для всіх, і таким чином остаточно врегулювати суперечку.

Важливо пам'ятати, що основна роль медіатора – допомогти опонентам розпочати переговори, а також створити та підтримувати атмосферу продуктивності та

позитивного фокусу. Завдання сторін суперечки – знайти конкретні шляхи вирішення конфлікту. Іншими словами, медіатор – це не арбітр, який вирішує, чи правий хтось, а лише мотивує сторони шукати прийнятний консенсус для всіх сторін [2, с. 74].

Медіатор обговорює узгоджену дату медіації зі сторонами. Перш ніж прийняти пропозицію в якості медіатора, медіатор зобов'язаний переконатися, що він має достатній професійний досвід і компетенцію для проведення медіації, і, на запит сторін, надати їм інформацію про його попередню діяльність та наявний професійний досвід.

Індивідуальні та колективні трудові суперечки відіграють важливу роль у юридичних суперечках. Посередництво – це ефективний спосіб захисту прав як працівника, так і роботодавця. Медіація може допомогти знайти відповідний та оптимальний баланс між інтересами працівника та роботодавця та уникнути репутаційних суперечок. У ділових відносинах важливо підтримувати «гарне ім'я» компанії, що гарантує конфіденційність посередництва.

Проблеми із запровадженням процесу медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні включають відсутність адекватної інформації про медіацію як засіб публічного вирішення цих спорів. Про існування цієї проблеми свідчить аналіз сучасних наукових та періодичних джерел, який показав, що в Україні немає інших інформаційних та рекламних матеріалів, окрім брошур із медіації, які видаються деякими неурядовими організаціями. Іноді проводяться заходи комунікативного характеру (семінари, зустрічі, конференції), присвячені питанням, пов'язаним із використанням медіації.

У висновках варто зазначити, що медіативний підхід до вирішення суперечок все ще сприймається в Україні як новаторський. Однак, зважаючи на підвищену увагу та активність науковців, влади у вивченні та впровадженні інституту медіації, є підстави сподіватися, що він незабаром буде повністю освоєний.

1. Войнаровская О. Медиация в трудовых спорах. URL: http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/338.htm.

2. Урусова Е. Внутрифирменные и трудовые споры. О медиации или как быстро разрешить конфликт без обращения в суд. 2-е издание. Львов: ЧП «Компания «Империал», 2015. С. 74.

Владислава МАСОХА
Владислав ТИШКОВ

курсанти Навчально-наукового інституту
права та підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:
к.ю.н., доц. **С.В. Бабанін**
доцент кафедри

кримінального права та кримінології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ У КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО УКРАЇНИ

Одним із методів вирішення конфліктних ситуацій, спрямованим на узгодження позицій сторін, є медіація. Для цього обов'язковим присутнім має бути незалежний посередник, тобто медіатор, який обирається спільно сторонами спору та який не тільки забезпечить неупереджений аналіз справи, а й забезпечить комунікацію між її сторонами. Метою цього процесу є не пошук винного однією зі сторін, а саме винайдення оптимального рішення для обох сторін. У медіацію включають інтереси людини, що можуть виходити за межі юридичного вирішення питань у суді.

Кожна особа, вчиняючи певні дії, керується власними бажаннями, мотивами та міркуваннями. До вчинення конкретно цих дій особу тягне саме своє бачення вірності